

# Die Karrierefrage : Was bringt mir ein IT-Bootcamp?

Von Deike Uhtenwoldt



In drei Monaten Programmierer werden: das versprechen Anbieter so genannter IT-Bootcamps. Für wen das etwas ist, was die Blitz-Fortbildungen taugen und ob sie vergleichbar mit einer längeren Ausbildung sind – ein Überblick.

Schreibtische und Laptops in langer Reihe, Vorlesungen und Testaufgaben im schnellen Wechsel, dazu intensive Vorbereitung und Hausaufgaben: Der Start von Moritz Linder in die IT Welt hat sich ein wenig angefühlt wie eine Reise zurück ins Klassenzimmer. Dabei ging es dem studierten Volkswirt vor allem um die eigene Zukunft. „Was mir immer gefehlt hat, war ein Handwerk – eine Fähigkeit, die ich jemandem anbieten kann“, sagt der 30-Jährige. So etwas wie IT, allgegenwärtig, handfest und händeringend gesucht. Statistische Programmierung hatte Linder im Studium Spaß gemacht, sein Berufseinstieg in die Marktforschung dagegen weniger. Also steuerte er vor drei Jahren um und bewarb sich für ein Bootcamp zum Software-Entwickler mit der Programmiersprache Java.

Der Begriff ist amerikanisch, das Prinzip ist es auch: Bootcamps stehen für die Ausbildungslager junger Militärs oder auch schwer erziehbarer Jugendlicher, die in kurzer Zeit auf Linie gebracht werden sollen. Mit den Coding-Bootcamps haben sie aber nur die hohen Anforderungen an die Disziplin und die zeitliche Intensität gemeinsam, versichert Linder. „In drei bis vier Monaten von null auf fähig, ganz ohne Einpeitscher, aber mit viel Eigenmotivation“, umschreibt er die Bootcamp-Idee. Zu ihr gehört, dass sich die Vorkenntnisse der Teilnehmenden erheblich unterscheiden können, je nachdem, ob sie vorher eine [Ausbildung](#) zum Chemikanten absolviert oder vor längerer Zeit Informatik oder Soziale

Arbeit studiert haben. Genau diese Bandbreite war in dem Kurs vertreten, den Linder zusammen mit weiteren zwölf Männern und zwei Frauen antrat – und drei Monate später abschloss. „Alle hatten das Interesse, dass wir das bestehen“, sagt der heutige Softwareingenieur.

Schließlich ist die Nachfrage nach Menschen, die Apps oder große Systemprogramme nicht nur nutzen, sondern auch programmieren können gewaltig – und steigt immer weiter an. Zuletzt meldete der Branchenverband [Bitkom](#) 137.000 unbesetzte Stellen, ein Drittel mehr als in den Pandemie-Jahren. Im Verband ist Leah Schrimpf Referentin für Bildungspolitik. Sie befürwortet grundsätzlich das Intensivtraining von Quereinsteigern. „Bootcamps sind eine supergute Lösung, um sicherzustellen, dass die wirklich gebrauchten Kompetenzen in den Unternehmen landen“, sagt sie. Gerade weil Digitalisierung ein dynamischer und kontextabhängiger Prozess ist, können die benötigten Digital- und Datenkompetenzen oft nicht über formale Bildungsabschlüsse gesichert werden. „Informelle Qualifikation spielt eine immer größere Rolle“, sagt Schrimpf.

## **Volle Konzentration aufs Thema IT**

Unternehmen brauchen Mitarbeiter, die Daten analysieren, IT-Sicherheit gewährleisten oder Webseiten mit vorhandenen Coding-Bausteinen weiterentwickeln – und für all diese Kompetenzen gibt es mittlerweile Bootcamp-Anbieter. Bis zu 15 sind im Digitalverband vertreten und oft aus einem konkreten Bedarf gegründet worden, sagt Schrimpf: „Es gibt eine bestimmte Kompetenzlücke und sie kann in kurzer Zeit mit intensiven Formaten geschlossen werden.“ Genauer möchte die Bitkom-Referentin den Markt nicht beziffern, weil die Grenzen oft fließend sind. So nutzen Konzerne für die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten Bootcamps, die damit nicht öffentlich sind. Zudem kann man niedrigschwellige Qualifizierungsangebote auch an Hochschulen oder in Bildungsinitiativen finden. Das Besondere an den Coding-Schools: Sie konzentrieren sich ganz auf die IT und arbeiten für die Entwicklung ihrer Programme auch mit Unternehmen zusammen.

Das hat einen Preis: Ein Programm von vier Monaten kann 12.000 Euro kosten. Coaching, Vernetzung und Vermittlung werden oft mit angeboten, in jedem Fall wird mit rosigen Beschäftigungschancen geworben. So verspricht der französische Anbieter „Le wagon“, der Standorte in Berlin, Köln und München unterhält, eine 93-prozentigen Beschäftigungsquote im Anschluss, bei dem Hamburger Start-up „Neue Fische“ liegt sie nur einen Prozent darunter und die Online-Schule „Careerfoundry“ gibt an, die Kursgebühr zurückzuerstatten, sollte man im ersten halben Jahr nach dem Intensivtraining keinen Job finden. Dazu kommen Personalvermittler wie das schwedische Unternehmen „Academic Work“, die sowohl die Kursgebühr tragen als auch die Beschäftigung nach Abschluss garantieren. Im Gegenzug binden sich die Teilnehmer in der Regel an ein Unternehmen.

## **Online oder Präsenz? Inland oder Ausland?**

Für Interessenten bedeutet die Bandbreite: Sich über die eigenen Prioritäten klar werden und gezielt nach den passenden Rahmenbedingungen fahnden. Online oder lieber in Präsenz lernen? Für den Intensivkurs ins Ausland gehen? Dazu kommen Fragen der Finanzierung. Es gibt Stipendien, Ratenzahlungen oder bisweilen die Möglichkeit, die Kursgebühr erst nach einer Anstellung im Anschluss zu bezahlen. Bei förderberechtigten Arbeitssuchenden trägt die Agentur für Arbeit häufig die Kosten. Vor allem aber sollte die inhaltliche Ausrichtung zur eigenen Motivation passen. Besondere Vorkenntnisse braucht man aber in der Regel nicht.

„Jeder und jede kann das für sich entdecken“, sagt Schrimpf. Vorausgesetzt man bringe Offenheit für das Thema der digitalen Transformation, Kreativität und einen langen Atem mit.

Für die Suche nach einem geeigneten Anbieter hatte Moritz Linder zwei Kriterien: möglichst ein Präsenzangebot vor Ort, damals an seinem Standort Hamburg, und seriöse Beschäftigungschancen im Anschluss. Entschieden hat er sich für ein Angebot der Personalvermittlung „Academic Work“, das auf den Bedarf eines Softwareunternehmens im Bankensektor zugeschnitten war. Es begann mit einem Online-Tool im Eigenstudium, ging dann in drei Monate Präsenzlehre über und endete mit dem direkten Berufseinstieg bei der IT-Firma. „Wir haben für die Abschlusspräsentation vier Komponenten eines Bezahlsystems entwickelt, die über Schnittstellen miteinander kommuniziert haben“, erzählt der Quereinsteiger. „Das war wirklich handfest.“ Genau das, was er im VWL-Studium vermisst hatte.

### **Weiterlernen „on the job“ kann nötig sein**

Dass sich Linder das Angebot quasi aussuchen konnte, spricht sowohl für seine Motivation wie für sein Potenzial, macht Matthias Pflaumbaum, Ausbildungsleiter bei Academic Work deutlich. Herkunft, Alter, Zeugnisse spielten im Auswahlprozess dagegen keine Rolle. „Der Lebenslauf ist uns egal“, so Pflaumbaum. Daher blieben die Interessenten auch anonym, solange sie nur den Logik-Test und rund 200 Persönlichkeitsfragen über sich ergehen lassen. „Pro Programm beginnen mehr als tausend Personen die Tests, bis zu 150 schließen sie erfolgreich ab – und rund hundert davon schicken uns anschließend ihre Bewerbung“, sagt Pflaumbaum. In Bewerbungs-Interviews wird dann weiter auf Struktur, Lösungsorientierung und Durchhaltevermögen geachtet und ausgesiebt.

Schließlich ist das Programm straff, der Input groß – die Gefahr, sich abgehängt zu fühlen ebenso. Linder kennt sie: „Es gab schon Tage, wo ich mich gefragt habe, ob ich da wieder reinkomme“, erzählt er. Letztlich gehört aber auch das zur Bootcamp-Idee – scheitern, voneinander lernen und sich keine Illusionen machen: Eine drei Jahre lange Berufsausbildung oder ein fünf Jahre langes Studium kann der Turbokurs nicht ersetzen. „Ich habe die Grundlagen erworben und damit die Chance, mich anschließend auszuprobieren und on the job weiterzulernen“, sagt Linder.

Daher seien Bootcamps auch nur einer von vielen Hebeln, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, unterstreicht Bitkom Referentin Schrimpf: „Es ist nicht das eine und einzigartige Erfolgsrezept.“ Zumindest nicht für die Unternehmen. Moritz Linder, der inzwischen als Entwickler in seiner Heimatstadt Karlsruhe arbeitet, zieht ein anderes Fazit. „Softwareentwickler aus Leidenschaft, Volkswirt nach Ausbildung“, steht auf seinem Karriereprofil.